



SAVONIA

Työtyytyväisyyskysely yrityksen X henkilökunnalle

Susa Ivakko

Opinnäytetyö

9.2.2012 Kuopiossa

Ammattikorkeakoulututkinto

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Ivako Susa	
Työn nimi Työtyytyväisyyskysely yrityksen X henkilökunnalle	
Päiväys 9.2.2012	Sivumäärä/Liitteet 41 + 15
Ohjaaja(t) Juutilainen Anneli, Likitalo Heikki	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Luottamuksellinen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työtyytyväisyyskysely kohdeyrityksen henkilökunnalle ja selvittää, mitkä asiat työyhteisössä ovat vastaajien mukaan hyvin ja mihin asioihin vastaajat kaipaavat kehitystä. Kyselyn aihepiireihin kuului työn arvostus, työmotivaatio, työn kuormittavuus, palaute sekä työilmapiiri.</p> <p>Kysely toteutettiin nimettömänä lomakekyselynä, jonka lopussa oli muutama avoin kysymys. Kyselyn vastausprosentti oli 57,8 % ja vastaajia oli tasaisesti kysytyistä ikäryhmistä. Kyselyssä ei jaoteltu vastaajia sukupuolen mukaan, jotta vastaajia ei voisi tunnistaa.</p> <p>Suurin osa vastaajista arvosti työtään sekä koki työnsä tärkeäksi ja työtehtävensä mielenkiintoisiksi. Avointen vastausten perusteella tärkeitä vastaajille olivat työtoverit, työilmapiirin parantuminen ja työtavoitteiden selkeytyminen.</p> <p>Vastaajat toivoivat parantamista palautteen saamiseen, kiireeseen ja liian vähäiseen työntekijämäärään. Suurin osa vastaajista koki työnsä fyysisesti raskaaksi ja työmäärän liian suureksi.</p> <p>Mahdollisia jatkotutkimusaiheita olisivat aiemmin kuvailtujen ongelmien käsittelyä; kokevatko työntekijät yhä työnsä kiireelliseksi, saavatko he mielestään tarpeeksi palautetta ja ovatko työntekijät kokeneet kehityskeskustelut työnantajan kanssa hyödyllisenä.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Työtyytyväisyys, työmotivaatio, työilmapiiri, palaute</p>	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author(s) Ivakko Susa			
Title of Thesis Work satisfaction survey for enterprise X's personnel			
Date	9.2.2012	Pages/Appendices	41 + 15
Supervisor(s) Juutilainen Anneli, Likitalo Heikki			
Client Organisation/Partners Confidential			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to do a work satisfaction survey for the personnel of an enterprise and to find out what elements of work are satisfactory and what aspects need to be improved in the work community. Themes of the survey involved appreciation of work, work motivation, work-load, feedback and work atmosphere.</p> <p>The survey was carried out as an anonymous form survey, which contained few open questions in the end. The response rate was 57.8 % and there were respondents equally from every age group. The respondents were not divided according to gender in order to keep them anonymous.</p> <p>Most of the respondents appreciated their job, they felt that they were doing an important job and found their duties interesting. According to the answers received from the open questions, the respondents felt that the most important aspects are their colleagues, improvement of the work atmosphere and clarification of the objectives of their duties.</p> <p>The respondents hoped to see improvements in receiving feedback and in reducing the amount of stress caused by the hectic work environment and the small number of employees. They also felt that their job is physically demanding and the amount of work is too high.</p> <p>Further research could follow up on the employees' experiences on busy work pace, the amount of feedback received and the usefulness of staff appraisals.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Work satisfaction, work motivation, work atmosphere, feedback</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	HYVINVOIVA JA TOIMIVA TYÖYHTEISÖ	8
3	TYÖTYYTYVÄISYYS JA TYÖMOTIVAATIO	15
3.1	Työtyytyväisyys	15
3.2	Työmotivaatio	15
3.3	Työtyytyväisyysteoriat.....	16
3.3.1	Herzbergin kaksifaktoriteoria	16
3.3.2	Maslow'n tarvehierarkia	17
3.3.3	Vroomin odotusarvoteoria	19
4	KYSELYN TOTEUTUS JA TULOKSET	20
4.1	Tutkimuksen toteutus	20
4.2	Analysointimenetelmät	22
4.3	Vastaajat	22
4.4	Väittämät.....	23
4.4.1	Työn arvostus.....	23
4.4.2	Työolot.....	24
4.4.3	Työmotivaatio.....	26
4.4.4	Työn kuormittavuus	27
4.4.5	Palaute.....	28
4.4.6	Työilmapiiri.....	29
4.5	Avoimet kysymykset	30
5	VASTAUSTEN ANALYSOINTI	32
5.1	Analysointi	32
5.2	Vastaukset ikäryhmittäin	35
6	POHDINTA	37
	LÄHTEET	40

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

Liite 3 Vastaukset ikäryhmittäin

1 JOHDANTO

Työ on tärkeä osa ihmisen elämää ja monet ihmiset viettävät työpaikallaan kolmasosan päivästänsä. Jäljelle jäävä aika käytetään leppäämiseen ja vapaa-ajan harrastuksiin. Ihanteellista olisikin, ettei työasioita tarvitsisi miettiä enää työajan ulkopuolella. Tärkeää olisi myös se, että ihminen viihtyisi työssään tai ainakin olisi tyytyväinen tärkeimpiin asioihin työssään.

Työtyytyväisyys on hyvä pohja vakituiselle ja pitkäaikaiselle työsuhteelle. Työsuhteen pitkäikäisyys taas on hyödyksi työsopimuksen molemmille osapuolille; työntekijä saa säännöllisen toimeentulon ja työnantaja pitkäaikaisen työntekijän. Työtytymättömyydestä kärsivät ihmiset ovat innokkaampia vaihtamaan työpaikkaa. Työpaikassa, jossa työntekijät kärsivät työtytymättömyydestä, on suurempi vaihtuvuus henkilöstössä kuin sellaisessa työpaikassa, jossa työntekijät ovat tyytyväisiä työoloihinsa.

Olen opiskellut henkilöstöjohtamista sekä työtytyväisyyteen liittyviä asioita ja olen aina ollut kiinnostunut työntekijöiden työtytyväisyydestä tutkimuskohteena. Olin jo opiskelujeni alkuvaiheessa ajatellut, että tekisin opinnäytetyönäni työtytyväisyyskyselyn jollekin yritykselle. Sain tietää, että eräässä yrityksessä vaihtui yrittäjä kesällä 2010, joten ehdotin itse toimeksiantajalle työtytyväisyyskyselyn teettämistä. Toimeksiantaja kiinnostui aiheesta ja sovimme, että työtytyväisyyskysely henkilökunnalle tehdään keväällä 2011, jolloin työntekijöitä oli yhteensä 45. Toimeksiantaja halusi, että yritys pysyy nimettömänä ja ettei opinnäytetyössä käytettäisi sellaisia tuloksia joista lukija voisi päätellä, mistä yrityksestä on kyse. Sovimme myös, ettei toimeksiantajayrityksen alaa mainita opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia yrityksen työntekijöiden työtytyväisyyttä valituilla aihepiireillä. Työtytyväisyyskyselyn tulokset voivat auttaa kehittämään työyhteisön toimivuutta ja auttavat toimeksiantajaa suuntaamaan resursseja oikeisiin kehityskohteisiin. Tavoitteena on siis myös selvittää, mitkä asiat työyhteisössä ovat hyvin ja mitkä asiat tarvitsevat kehittämistä.

Valitsin työtytyväisyyskyselyssä tutkittaviksi aiheiksi työn arvostuksen, työmotivaation, työn kuormittavuuden, palautteen sekä työilmapiirin. Halusin selvittää, arvostavatko työntekijät työtänsä, minkälainen työmotivaatio heillä on ja millaiseksi he kokevat työyhteisönsä ilmapiirin. Otin työtytyväisyyskyselyyn mukaan aiheeksi myös työn

kuormittavuuden, sillä halusin tietoa siitä, kuinka hyvin työntekijät jaksavat työssään. Palaute on tärkeä asia työyhteisön toimivuuden kannalta, joten halusin saada selville saavatko työntekijät mielestään tarpeeksi palautetta työssään ja koetaanko palaute ylipäättään tärkeäksi. Toimeksiantaja toivoi, että ottaisin työtyytyväisyyskyselyssä esille myös sen, miten työntekijät itse panostavat työyhteisöönsä ja sen toimivuuteen.

Työtyytyväisyys vaikuttaa ratkaisevasti työyhteisön ilmapiiriin, työyhteisön toimivuuteen sekä työmotivaatioon. Hyvä työilmapiiri, työyhteisön toimivuus ja hyvä työmotivaatio ovat hyvinvoivan työyhteisön perusta. Työyhteisön avoimuus ja vapaus ilmaista mielipiteensä ovat tärkeitä asioita työyhteisössä. Myös työtoverit ovat tärkeässä asemassa työyhteisön hyvinvointia miettiessä.

Opinnäytetyön rakenne koostuu teoria-, tutkimus- ja pohdintaosuuksista. Johdannossa kirjoitan työn taustatekijöistä sekä tavoitteista. Opinnäytetyön toisessa kappaleessa pohdin millainen on hyvinvoiva työyhteisö ja mitkä asiat vaikuttavat. Kolmannessa kappaleessa esittelen työtyytyväisyyden ja työmotivaation käsitteitä sekä niihin liittyviä teoriaa. Neljännessä kappaleessa esittelen kyselyn toteuttamista, analysointimenetelmiä sekä työtyytyväisyyskyselystä saatuja tuloksia. Viides kappale keskittyy tutkimustulosten analysointiin. Viimeinen kappale on pohdintaosuus.

2 HYVINVOIVA JA TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Käsittelen tässä luvussa, millainen on hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö sekä niitä asioita, mitkä siihen vaikuttavat. Kirjoitan myös työilmapiiristä, palautteesta ja sen merkityksestä, kehityskeskusteluista sekä työuupumuksesta.

2.1 Toimiva työyhteisö

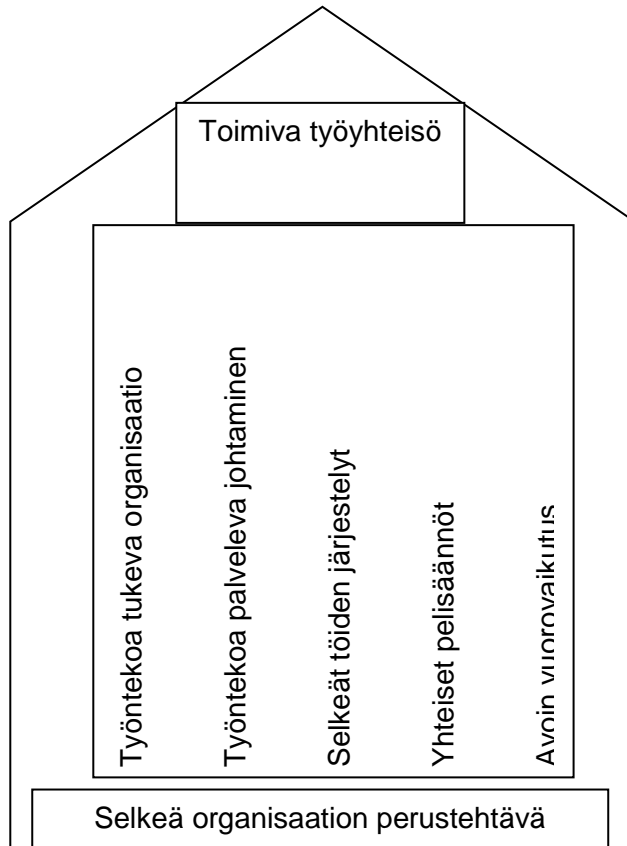
Toimivan työyhteisön avainsanoja ovat avoimuus, rehellisyys, luottamus ja hyvä yhteishenki. Ihminen työskentelee parhaimmillaan, jos hänellä on aito kiinnostus työnsä sisältöön ja hän on motivoitunut. Myös työstä saatu positiivinen palaute lisää työn mielekkyyttä. Muun muassa näillä asioilla on merkitystä siihen, kokeeko työntekijä oman roolinsa tärkeäksi työyhteisössä.

Työ on osa ihmisen identiteettiä. Mikäli työyhteisössä vallitsee hyvä ilmapiiri, se antaa voimavaroja kaikille työntekijöille ja auttaa kohtaamaan sekä selvittämään vastaantulevat vaikeudet. Yksilön työnteossa menestymistä auttaa avoin ja tukeva työyhteisö, jossa uskalletaan kysyä sekä kyseenalaistaa asioita. Ihminen haluaa tulla kuulluksi ja mahdollisuuden vaikuttaa oman työyhteisönsä asioihin. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 61.)

Heiskan (1997, 103) mukaan loppuun väsymisriskin tiedetään olevan suuri yhteisöissä, joissa asioita ei kyetä käsittelemään suoraan. Vastaavasti työntekijät jaksavat työssään paremmin, jos he kykenevät tarttumaan suoraan tärkeisiin asioihin ja pääsevät pohtimaan ratkaisua.

Järvinen (2008, 85) toteaa, että työnteon lähtökohta ja kivijalka on työyhteisön perustehtävä. Järvisen mukaan ammatillinen asenne tarkoittaa sitä, että toimintaa tarkastellaan, kehitetään ja arvioidaan perustehtävästä käsin. Epäammattimaisessa työyhteisössä taas käyttäydytään henkilön omien tottumusten ja tarpeiden mukaisesti.

Järvisen (2008, 85) pohtii, perustehtävän lisäksi yrityksen itsessään pitää olla työnteoa tukeva organisaatio ja jolla on työnteoa palvelevat esimiehet. Työyhteisössä pitää olla myös selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Järvisen mukaan nämä luovat vakaan pohjan toimivalle työyhteisölle (kuvio 1).



KUVIO 1. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2008, 85).

Vuonna 2007 tehdyssä tutkimuksessa, ”Suomen parhaat työpaikat”, ilmeni että parhaissa työpaikoissa asiat ovat hyvin kolmella tasolla; organisaation johto-, työyhteisö- ja työntekijätasolla. Parhaimmissa yrityksissä johtaminen on hoidettu hyvin ja johto käy aktiivista vuoropuhelua työntekijöidensä kanssa. Yrityksissä myös kunnioitetaan työntekijöiden työsuhteita, heihin sitoudutaan ja heihin luotetaan, mikä luo sitoutuneisuutta ja turvallisuudentunnetta työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksessa havaittiin, että ihmislähtöinen johtaminen on tärkeämpää kuin prosessien johtaminen; näissä yrityksissä me-henki on aito eikä yksilön arvokkuus perustu hänen suorituksiinsa, vaan yksilö on sellaisenaan arvokas. Parhaissa yrityksissä ristiriitatilanteet hoidetaan ammattimaisesti ilman syytelyä. Työntekijä kokee oman työnsä mielekkääksi, tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Yritysten tarjoamilla virkistystapahtumilla tai liikuntaseteleillä ei ollut vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin. Parhaimmissa yrityksissä työyhteisöt olivat aidosti yhteisöllisiä. (Colliander ym. 2009, 62.) Tutkimuksen tulokset kuvaavat erittäin hyvin sitä, miten jokaisen yrityksen tulisi panostaa työyhteisöönsä. Enää ei riitä, että työnantajat tarjoavat työntekijöilleen pelkästään virkistys- ja liikuntamahdollisuuksia työpaikan ulkopuolella ja odottavat työhyvinvoinnin nousevan pelkästään

niiden ansiosta. Työyhteisön hyvinvointiin pitäisi panostaa jo työpaikalla, työnteon aikana. Yhteisöllisyyden luominen voi olla pitkä prosessi, mutta kun työntekijä ymmärtää oman roolinsa tärkeäksi työyhteisössä ja hänellä on hyvä työmotivaatio, hän sitoutuu yritykseen entistä vankemmin. Mitä sitoutuneempi työntekijä on työyhteisöönsä, sitä enemmän hän tekee työyhteisönsä hyväksi. Työyhteisöön sitoutumiseen vaikuttavat esimerkiksi kehittymismahdollisuudet, työsuhteen laatu sekä vaikutusmahdollisuudet työssä (Mäenniemi 2008, 26).

2.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri on osa yrityksen omaa kulttuuria, joka syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Työilmapiiri vaikuttaa työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen sekä työn tuloksiin. (Viitala 2002, 63.) Hyvä työilmapiiri luodaan avoimen kommunikoinnin kautta, jossa jokaiselle annetaan mahdollisuus sanoa mielipiteensä. Tärkeää on myös se, että työntekijät tulevat keskenään toimeen.

2.3 Palautteen antaminen ja saaminen

Ihminen saa joka päivä palautetta toiminnastaan ja olemuksestaan. Esimerkiksi ulko näöstä saatu myönteinen palaute voi piristää ihmisen päivää, mutta työntekijänä ihminen arvostaa palautetta, joka saa hänet tuntemaan, että hänen työpanostansa arvostetaan ja sillä on merkitystä työyhteisölle. (Furman & Ahola 2002, 22.) Ammatillisessa työyhteisössä palaute ei saisi olla liian henkilökohtaista, vaan palautteen tulisi koskea ainoastaan työn sisältöä ja työyhteisön toimintatapoja. Palautteen avulla työyhteisöt voivat kehittää omaa toimintaansa parempaan suuntaan. Negatiivinenkin palaute on arvokasta, sillä se auttaa työyhteisöjä huomioimaan myös kehityskohteet. Negatiivinen palaute voi parantaa työyhteisön toimivuutta, jos palautteen pohjalta kehitetään toimintatapoja parempaan suuntaan. Palautteen tarkoitus ei ole arvostella ketään ihmisenä, vaan ohjata työntekijän toimintatapoja parempaan suuntaan.

"Palaute on menneisyyteen liittyvän asian kertomista. Se annetaan tässä ja nyt, ja sen tarkoitus on vaikuttaa tulevaisuuteen. Palautteen vastaanottaminen ja sen hyväksyminen ja hyödyntäminen edellyttävät luottamusta. Jos palautteen vastaanottaja ei luota palautteen antajaan, palaute on hyödytön, koska palaute ei ole uskottava. Työ- ja oppimisyhteisöissä on tärkeää synnyttää luottamukseen perustuva kulttuuri tai toimintatapa. Vasta sen jälkeen ihmiset ovat avoimia vastaanottamaan pa-

lautetta ja parhaimmillaan rakentamaan yhteisökulttuuria, jossa palautteella on keskeinen rooli."

(Kaihovirta-Rapo & Lohtaja 2007, 163)

Hyvinvoivat työyhteisöt arvioivat toimintaansa sekä keskustelevat asioista avoimesti ja säännöllisesti. Näissä työyhteisöissä puhumisen kynnys on matala ja palautekulttuuri kehittynyt. Tällä tavoin hyvinvointia uhkaavat asiat saadaan ajoissa käsittelyyn. (Ranne 2006, 25.)

Aarnikoivun (2010, 125) mukaan avoimen palautekulttuurin omaava työyhteisö voi paremmin ja on tuloksellisempi kuin sulkeutuneen palautekulttuurin omaava työyhteisö. Aarnikoivu korostaa, että palautteen antaminen ja vastaanottaminen viestii siitä, että työntekijä on tärkeä ja että yhteistyötä halutaan jatkaa edelleen.

Työpaikassa, jossa palautteen saaminen on vähäistä, saatetaan väittää, ettei palautetta edes kaivata. Työyhteisö voi ajatella "en tarvitse kiitosta, en moitetta, selviän ihan yksinkin". Tosin ihminen joka tietää työskentelevänsä hyvin, tietää sen silloinkin, kun ei saa työstänsä palautetta. Hän tiedostaa oman arvonsa eikä näin ollen ole riippuvainen palautteesta. (Heiske 1997, 132.)

Negatiivista palautetta on helpompi antaa kuin positiivista palautetta, jonka vuoksi positiivinen palaute voidaan kokea hämmentävänä ja epämiellyttävänä. Furman ja Ahola (2002, 23) pohtivat, että suomalaisten ja muidenkin eurooppalaisten on väitetty ottavan myönteistä palautetta huonosti vastaan, kun taas amerikkalaiset osaavat suhtautua positiiviseen palautteeseen myönteisesti.

Positiivisen palautteen tarkoituksena on antaa ihmisille energiaa ja lisätä heidän jaksamistaan ja työmotivaatiotaan. Mikäli palaute puuttuu kokonaan, se saattaa murentaa ihmisen työhalua. Yksittäinen negatiivinen palaute saattaa innostaa ihmistä terästytymään ja muuttamaan negatiivisen positiiviseksi, mutta jatkuva negatiivinen palaute vähentää ihmisen työkykyä ja energisyyttä, esittää Heiske (1997, 142).

Palautteen antaminen tai antamatta jättäminen on siis monimutkainen asia. Palautetta tarvitaan ja toivotaankin työyhteisöissä. Toisaalta taas jotkut ovat tottuneet, ettei työyhteisössä anneta palautetta ja eivätkä osaa kaivata sitä. Palautteen antaminen tai antamatta jättäminen on osa työyhteisön omaa kulttuuria. Tosin ilman palautteen

saamista työyhteisön työntekijät eivät välttämättä tiedä, hoitavatko he työnsä hyvin vai huonosti.

2.4 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen tarkoitus on toteuttaa menneen kauden arviointi, määrittää nykytilannetta, asettaa tulevan kauden tavoitteet sekä muodostaa yhteinen näkemys työntekijän vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Tavoitteena on luoda yhteistä tulevaisuutta yritykselle ja sen henkilöstölle. (Aarnikoivu 2010, 130.)

Ryhmä- ja yksilökeskusteluja olisi hyvä pitää säännöllisesti. Kehityskeskustelujen on tarkoitus olla avoimia, joissa voi ilmaista mielipiteensä. Negatiivinen asennoituminen kehityskeskusteluihin aiheuttaa negatiivisuutta ja vaikuttaa myös negatiivisesti työilmapiiriin. Kehityskeskusteluissa voi selvittää jotain sellaista, mihin toinen osapuoli (työnantaja- työntekijä) ei ole aiemmin kiinnittänyt huomiota, joten kehityskeskustelut ovat arvokas työkalu jokaiselle osapuolelle. Kehityskeskustelu on erinomainen tilaisuus antaa aloitteita ja ehdottaa tehokkaampia toimintatapoja.

TEM:n työolobarometrin (Ylöstalo & Jukka 2011) omien aloitteiden tekeminen työntekijöiden keskuudessa oli yleistä vuonna 2010. Lähes puolet palkansaajista on tehnyt aloitteita työpaikallaan ja 16 % ainakin kerran. Työolobarometrin mukaan luku on pysytellyt likimain viime vuosien tasolla.

2.5 Työuupumus

Työuupumus ei aina ole seurausta liiallisesta työnteosta, vaan se on ihmisen reaktio työntekoon tai henkilökohtaiseen tilanteeseensa (Heiske 1997, 192).

Työntekijöillä voi olla liikaa työtehtäviä, joita ei ole edes realistista hoitaa ammattimaisesti työajan puitteissa. He voivat kokea ahdistusta työtehtävistään myös kotona, joka lisää työntekijän stressitasoa. Työuupumusta voi aiheuttaa yksityiselämässä oleva tilanne, joka kuormittaa ihmistä henkisesti, vaikuttaen myös työelämään. Pahimmillaan työuupumuksen, ”burnoutin”, takia ihmiset voivat jäädä työstänsä sairauslomalle ja osa voi päätyä sairauseläkkeelle työkykynsä menettäneinä.

”Työssä väsyminen voi olla tervettä, vaikka uupuminen ei sitä ole. Tavallisesta väsymyksestä työpäivän jälkeen palautuu entiselleen normaalilla levolla. Kun ryhtyy työhön, se vie energiaa.”

(Heiske 1997, 191).

Veijolan (2001, 191) mukaan työuupumuksen taustalla on usein vuosikausia kestänyt liian suuri työpaine, eikä sen aikaansaama rasitus laukea itsestään. Ensimmäisiä merkkejä työuupumuksesta ovat unettomuus, jonka jälkeen ilmaantuvat muut somaattiset vaivat. Taulukosta 1 ilmenee stressin seurauksena syntyviä oireita.

TAULUKKO 1. Stressin seurauksena syntyvät oireet (Lämsä & Hautala 2005, 71)

<i>Psykologiset oireet</i>	<i>Fysiologiset oireet</i>	<i>Käyttäytymiseen liittyvät oireet</i>
Ahdistus	Päänsärky	Toistuvat poissaolot töistä
Apaattisuus	Korkea verenpaine	Motivaation puuttuminen
Tylyys	Niska- ja hartiasseudun kivut	Virheiden lisääntyminen
Masennus	Sydäntauti	Keskittymisvaikeudet
Jännitys	Maha- ja suolistongelmat	Tuottavuuden ja työsuorituksen heikentyminen
Syällisyys	Unihäiriöt	Henkilöstön lisääntynyt vaihtuvuus
Pettymyksen tunne	Lisääntynyt syöpäriski	Syrjäänvetäytyminen

Työuupumus voi johtua niin fyysisistä kuin henkisistä tekijöistä. Mikäli työntekijä ei ole täysin terve, fyysinen kuormittavuus työtehtävissä voi olla liikaa. Myös henkinen kuormittavuus voi olla liikaa esimerkiksi sairaanhoitajien töissä. Työuupumusta esiintyy kuitenkin kaikilla aloilla. Työuupumus on seurausta hoitamattomasta ja pitkittyneestä stressitilasta ja on vakavampaa kuin stressi. (Heiske 1997, 192.)

Heiske (1997, 193) kuitenkin määrittelee työuupumuksen tunneperäiseksi rasitteeksi, ei niinkään fyysiseksi. Uupunut voi tuntea itsensä jatkuvasti fyysisesti väsyneeksi, mutta nukkuminen ei kuitenkaan poista väsymystä. Ihminen voi olla myös psyykkisesti väsynyt ja tuntea itsensä riittämättömäksi ja avuttomaksi sellaisienkin työtehtävien äärellä, jotka aikaisemmin ovat olleet hänelle helppoja. Työntekijän suorituskyky

heikkenee, hän voi tuntea itsensä vieraantuneeksi ja toivottomaksi. Työntekijän asennekin voi muuttua negatiiviseksi kanssaihmiä, työtovereita ja asiakkaita kohtaan, toteaa Heiske (1997, 193).

Ihmisen on hyvä oppia tunnistamaan omat rajansa ja väsymisen riskinsä. Jos ihminen osaa rajata itselle asetetut vaatimukset, jakamaan töitä ja sietämään omaa rajallisuuttaan, väsymisen riski pienenee. Mikäli ihminen tietää, mikä häntä väsyttää, hän ehkä osaa kerätä voimia ennen raskainta koitosta. (Heiske 1997, 198.)

Oppiminen on edellytys uupumistilanteen järkevälle käsittelylle. Ihmisen pitäisi miettiä työntekeään, elämäntapojansa sekä asenteitaan, ettei päätyisi uudelleen samaan tilanteeseen työuupumuksesta selvittyään. (Heiske 1997, 200.)

3 TYÖTYTYVÄISYYS JA TYÖMOTIVAATIO

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat toisilleen läheisiä käsitteitä. Tässä luvussa tarkastelen molempia käsitteitä sekä Herzbergin, Maslow'n ja Vroomin teorioita aiheista.

3.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys tarkoittaa henkilön asennoitumiseen vaikuttavien tekijöiden yhteistulosta, eli työn henkilössä herättämää emotionaalista reaktiota.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilön tyytyväisyyttä omaan työhönsä. Työtyytyväisyyteen ja työtytymättömyyteen vaikuttavat monet asiat, kuten työn sisältö, työ määrä, työryhmä, esimiehet ja organisaatiossa omaksutut toimintatavat. (Juuti 1999, 22.)

”Tarveteorian kannattajien mukaan työtyytyväisyys on seurausta siitä, missä määrin henkilö voi työssään tyydyttää itselle tärkeitä tarpeita. Odotusarvoteorian kannattajat toteavat, että työtyytyväisyys on seurausta siitä, missä määrin työ tarjoaa henkilön arvostamille päämäärille ja tavoitteille toteutumismahdollisuuksia.”

(Juuti 1999, 23.)

3.2 Työmotivaatio

Motivaatio on ihmisen toiminnan sytyke. Sen tarkoituksena on antaa suuntaa ja viritittää johonkin suoritukseen. Samalla ihmisellä motivaatio vaihtelee eri tilanteissa ja eri aikoina. Motivaatio riippuu ihmisen sisäisistä tarpeista. (Viitala 2002, 150.) Esimerkiksi Atkinsonin, Luthansin, Lawlerin ja Vroomin teorioiden pohjalta motivaation merkitystä voidaan kuvailla seuraavasti:

”Motivaatio virittää yksilön käyttäytymistä, käyttäytymisen suuntaa ja sen jatkuvuutta. Motivaatioon liittyy vapaaehtoisuus ja tavoitteellisuus. Motivaatio on se aste, jolla yksilö tahtoo ryhtyä johonkin käyttäytymiseen tai toimintaan ja toteuttaa sen. Motivaatio on tilannesidonnaista.”

(Viitala 2002, 150)

Viitala (2002, 151) kirjoittaa työmotivaation vaikuttavista tekijäryhmistä Porterin ja Milesin mukaan:

- työntekijän persoonallisuus
- työ
- työympäristö

Työntekijän persoonallisuudella tarkoitetaan sitä, miten hän asennoituu työhönsä. Myös työ itsessään sekä työn sisältö, että työympäristö vaikuttavat työntekijän työmotivaatioon.

Hyvän työmotivaation avulla työntekijä saadaan sitoutumaan yritykseen ja tällöin onkin todennäköistä, että työntekijä työskentelee yrityksessä pitempään, kuin huonon työmotivaation omaava työntekijä. Työntekijän sitoutuneisuus auttaa häntä näkemään itsensä osana yrityksen ja työyhteisön toimintaa ja antaa hänelle tunteen merkityksellisestä osasta työyhteisössä.

3.3 Työtyytyväisyysteoriat

Seuraavaksi käyn läpi tunnettuja työtyytyväisyysteorioita. Käsittelen Herzbergin kaksifaktoriteoriaa, Maslow'n tarvehierarkiaa ja Vroomin odotusarvoteoriaa.

3.3.1 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin kaksifaktoriteoria on ehkä tunnetuin työtyytyväisyysteoria, joka perustuu ns. kriittisten tapausten menetelmille. (Juuti 1999, 22.)

Kaksifaktoriteoriassa työtyytyväisyyden sisältöön vaikuttavat tekijät on jaettu kahteen osaan; tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin. Tyytyväisyystekijät ovat motivaatiotekijöitä ja tyytymättömyystekijät puolestaan hygieniatekijöitä. Tämän mallin mukaan motivaatiotekijät lisäävät työtyytyväisyyttä ja hygieniatekijät liittyvät enemmänkin fyysiseen ympäristöön ja psykososiaalisiin tekijöihin, ei niinkään itse työtehtäviin. Nämä työn ulkopuoliset tekijät aiheuttavat tyytymättömyyttä ja kielteistä asennoitumista. (Lämsä & Hautala 2005 84.) Taulukossa 2 käsitellään motivaatio- ja hygieniatekijät yksityiskohtaisesti.

TAULUKKO 2. Motivaatio- ja hygientehtävät (Lämsä & Hautala 2005, 84)

Motivaatiotekijät	Hygientehtävät
<ul style="list-style-type: none"> - liittyvät itse työhön - lisäävät työtyytyväisyyttä 	<ul style="list-style-type: none"> - liittyvät työympäristöön - aiheuttavat työtytymättömyyttä
Tunnustus työstä	Yrityspolitiikka ja hallinto
Saavutukset työstä	Henkilösuhteet esimiehiin
Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä	Henkilösuhteet työtovereihin
Ylennys	Työskentelyolosuhteet
Vastuu	Palkka, status
Työ sinänsä	Työturvallisuus

Herzbergin teorian mukaan taulukossa esitetyt tekijät aiheuttavat työtyytyväisyyttä ja työtytymättömyyttä. Mallin mukaan motivaatiotekijöihin panostamalla työtyytyväisyys lisääntyy, mutta työtytymättömyys pysyy samalla. Vastaavasti hygientehtäviin panostaminen ei suoranaisesti paranna työtyytyväisyyttä, mutta niihin panostaminen kuitenkin vähentää työtytymättömyyttä.

Työtyytyväisyyden vastakohta ei siis ole tyytymätön, vaan ”ei tyytyväinen” ja työtytymättömyyden vastakohta on ”ei-tyytymätön”. Lämsä ja Hautala (2005, 84) esittävät Herzbergin teoriasta esimerkin, jossa henkilön palkkaa nostetaan. Tämä vähentää työtytymättömyyttä, mutta ei kuitenkaan lisää työtyytyväisyyttä, kuin hetkellisesti. Innostava ja haastava työn sisältö voi kuitenkin lisätä työtyytyväisyyttä pitkäaikaisesti, mutta ei vähennä työtytymättömyyttä.

3.3.2 Maslow’n tarvehierarkia

Abraham Maslow’n tarvehierarkia liittyy sekä työtyytyväisyyteen, että työmotivaatioon. Maslow’n tarvehierarkia on tunnetuin motivaatioteoria. Maslow loi 1950-luvulla motivaatiota selittävän hierarkiamallinsa. Hänen teorian perustuu ajatukseen, että ihmisen käyttäytyminen saa voimaa sisäisistä jännitteistä tai tarpeista, joita ihminen toiminnallaan pyrkii lieventämään ja että ihminen pyrkii näihin tavoitteisiinsa vasta silloin, kun kokee saavuttamisen mahdolliseksi. (Viitala 2002, 154.)

Maslow’n tarvehierarkiamalli määrittelee tarpeet, joiden pohjalta ihminen toimii ja jotka etenevät hierarkiassa tärkeysjärjestyksessä:

- 5 Itsensä toteuttamisen tarpeet
- 4 Arvostuksen tarpeet
- 3 Sosiaaliset tarpeet
- 2 Turvallisuuden tarpeet
- 1 Fysiologiset tarpeet

Ensimmäisenä tarpeena hierarkiassa ovat fysiologiset tarpeet, kuten nälkä, uni, jano, lämpö, suoja, vaatetus ja muut kehon tarpeet. Työpaikalla fysiologisia tarpeita tyydyttävät työterveydenhuolto, ruokailu, liikunta, lepotauot ja palautuminen. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Turvallisuuden tunne on toinen tarve. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluvat varmuus ja suojautuminen fyysisiltä ja tunne-elämän haitoilta sekä vaaran välttäminen. Työyhteisössä turvallisuuden tunne tarkoittaa varmaa työsuhdetta, hyvää työturvallisuutta ja ergonomiaa sekä palkkausta. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Kolmas tarve on sosiaalinen tarve, johon kuuluvat hyväksyntä, ystävyys, rakkaus, välittäminen, yhteenkuuluvuuden tunne sekä tarve toimia ryhmässä. Esimerkiksi ryhmät, tiimit, me-henki ja hyvä esimies-alainen suhde ovat sosiaalisiin tarpeisiin kuuluvia asioita työyhteisössä. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Sosiaalisten tarpeiden jälkeen neljäntenä hierarkiassa on arvostuksen tarve. Arvostuksen tarpeisiin sisältyy itsekunnioitus, itsenäisyys, kiitoksen saaminen, tunnustus, asema, saavutukset sekä muiden antama arvostus ja kunnioitus. Työyhteisössä sosiaalisiin tarpeisiin voidaan lukea tavoitteet ja niiden saavuttamisen arviointi, palkitseminen, palautekäytännöt ja kehityskeskustelut. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Korkeimmalla hierarkiassa ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Niihin kuuluvat omat saavutukset, henkinen kasvu ja kehitys, luovuus ja tiedon määrän lisääntyminen. Työelämässä itsensä toteuttamisen tarpeet liittyvät urakehitys, työn ilo, tunne oman työn osaamisesta ja sitoutuminen työyhteisöön. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Maslow'n mukaan alempien tasojen ollessa tyydyttämättömiä, tyydyttämättömät tekijät toimivat portaittain motivaatiotekijöinä. Esimerkiksi jos ihmisellä on nälän tunne, hän ei ole silloin motivoitunut miettimään sosiaalisia tarpeitaan. Kun nälkä on tyydytetty, se ei enää toimi motivaatiotekijänä, vaan motivaationa toimii seuraavalla tasolla

oleva tarve. Sama esimerkki toimii työelämässä. Kun ihmisellä on esimerkiksi vakituisen työpaikka (turvallisuuden tunne on tyydytetty), hän ei enää motivoidu turvallisuuden tarpeiden pohjalta.

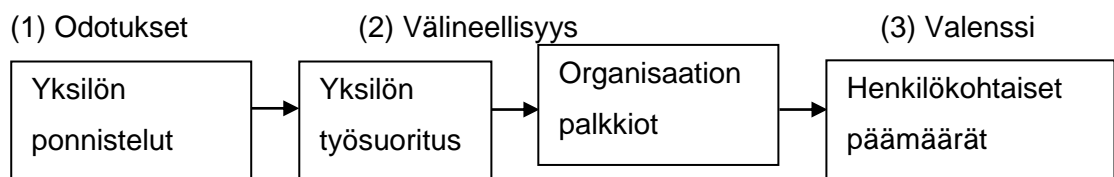
Työtehtävien muuttuessa ja kehittyessä syntyy uusia tarpeita, joten tarvehierarkia ei ole koko ajan pysyvä. Se vaihtelee tilanteen, olosuhteiden ja yksilön elämäntilanteiden mukaan. (Lämsä & Hautala 2005, 83.)

3.3.3 Vroomin odotusarvoteoria

Victor Vroom on kirjoittanut odotusarvoteoriasta, jonka lähtökohtana on, että ihminen pyrkii toiminnassaan aina minimoimaan harmia ja tuskaa sekä maksimoimaan hyvää ja nautintoa. Ihminen arvioi näin ponnistuksen ja suorituksen välistä yhteyttä sekä suorituksen ja siitä saatavan palkkion välistä yhteyttä ja palkkion arvoa (Viitala 2002, 158.)

Vroomin odotusarvoteorian mukaan työntekijä lisää työtahtiaan, jos hän uskoo voitavansa ponnistuksia lisäämällä vaikuttaa suorituksen kasvuun (Viitala 2002, 158).

Vroomin odotusarvoteorian mukaan käyttäytymiseen vaikuttava motivoiva voima on suorassa yhteydessä työstä saatavan palkkion odotusarvoon, eli ihmisen käyttäytyminen pohjautuu odotukseen siitä, mitä käyttäytymisestä seuraa ja kuinka houkutteleva seuraus on. Teoria määrittää kolme keskeistä työmotivaatiota määräävää tekijää: odotukset, välineellisyys ja valenssi (kuvio 2). (Lämsä & Hautala 2005, 88.)



KUVIO 2. Vroomin työmotivaation odotusarvoteoria (Lämsä & Hautalan mukaan 2005, 88)

4 KYSELYN TOTEUTUS JA TULOKSET

Neljännessä kappaleessa kerron millä tavalla tutkimus toteutettiin, minkälaisia analysointimenetelmiä käytin sekä vastaajien ikäjakauman ja mitkä olivat tutkimuksen tulokset.

4.1 Tutkimuksen toteutus

Kohdeyritykselle tehty työtyytyväisyyskysely oli tarpeellinen, sillä yrityksessä oli tapahtunut omistajan vaihtuminen. Työtyytyväisyyskyselyn tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan mielipiteitä kysytyistä aiheista ja saada kokonaiskuva työyhteisön työtyytyväisyydestä. Yrityksessä työskenteli kyselyn ajankohtana 45 työntekijää, joten mielestäni lomakekysely oli mielekkäämpi tapa toteuttaa työtyytyväisyyskysely, kuin esimerkiksi haastattelu. Ajattelin myös, että kyselylomakkeessa anonyymiksi jäävät vastaajat kertovat rehellisemmin mielipiteensä kysytyistä asioista kuin kasvokkain haastattelussa. Www-kyselyn tekemiseen itselläni ei olisi ollut taitoa ja uskoin, että kyselylomakkeella saisin enemmän vastauksia kuin www-kyselyllä.

Kyselylomakkeen suunnitteluun sain vapaat kädet toimeksiantajalta. Toimeksiantaja kuitenkin toivoi, että ottaisin kyselylomakkeissa esille sen, miten työntekijät itse panostavat työyhteisöönsä ja sen toimivuuteen. Huomioin hänen toiveensa suunnitellessani avoimia kysymyksiä. Väittämät ja loput avoimista kysymyksistä suunnittelin itse annettujen aiheiden ympärille. Väittämiä suunnitellessani tutkin aiemmin tehtyjä työtyytyväisyyskyselyitä (esim. Köyhäjoki & Vuolle 2009).

Kyselylomake (liite 2) on strukturoitu lomake, jonka lopussa on muutama avoin kysymys, joihin vastaajilla on mahdollisuus kirjoittaa mielipiteitään. Väittämien aihepiirit käsittelevät työn arvostusta, työoloja, työmotivaatiota, työn kuormittavuutta ja työilmapiiriä. Edellä mainittuja aiheita käsitellään esimerkiksi Herzbergin kaksifaktoriteoriassa. Vastaajilla oli mahdollisuus valita vastauksensa viidestä eri vaihtoehdosta Likertin asteikon mukaisesti:

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- en osaa sanoa
- jokseenkin eri mieltä

- täysin eri mieltä.

Heikkilän (2004, 51) mukaan strukturoitujen kysymysten etuja ovat esimerkiksi vastaamisen nopeus ja tilastollisen käsittelyn helppous. Kyselyssä oli monta aihepiiriä ja pelkästään avoimien kysymysten käyttö koko tutkimuksessa olisi ollut analysoinnin kannalta vaikeaa, kun ottaa huomioon vastaajien lukumäärän. Heikkilä (2004, 51) mainitsee strukturoitujen kysymysten haittoiksi vastausten harkitsemattomuuden ja "en osaa sanoa" vaihtoehdon houkuttelevuuden.

Kyselylomakkeessa oli myös yksi sekamuotoinen kysymys, jossa pyydettiin vastaajia perustelemaan vastauksensa, jos oli valinnut edellisessä kysymyksessä täysin tai jokseenkin samaa mieltä vaihtoehdon. Kysymys oli tarpeellinen, sillä siinä pyydettiin vastaajia perustelemaan, jos heidän työtyytyväisyytensä oli muuttunut viimeisen vuoden aikana. Vastauksissa ilmeni muun muassa, mitä vaikutuksia yrittäjän vaihtumisella oli.

Avoimista kysymyksistä pyrin tekemään sellaisia, joihin vastaajien olisi helppo vastata. Heikkilä (2004, 49) esittää, että avoimet kysymykset ovat tarkoituksen mukaisia silloin, kun vaihtoehtoja ei tarkkaan tunneta etukäteen. Tämän huomioin kysymyksissä 40 ja 41 (liite 2), joissa kysyttiin asioita, joihin työntekijät ovat tyytyväisiä työyhteisössä ja mitkä asiat tarvitsevat kehittämistä. Näissä kysymyksissä en halunnut rajata vastaajien vastauksia. Kysymyksissä 42 ja 43 rajasin vastausmahdollisuutta ja kysyin toimeksiantajan miettimiä aiheita ("Miten panostat itse työyhteisösi" ja "Miten panostat itse työyhteisön toimivuuteen").

Kyselylomakkeessa en kysynyt sukupuolta tai tarkkaa ikää, jotta vastaajat pysyisivät varmasti anonyymeina. Ikäryhmittely tein seuraavasti; 18–29-vuotiaat, 30–45-vuotiaat ja yli 45-vuotiaat.

Toimeksiantaja hyväksyi tekemäni kyselylomakkeen ja työtyytyväisyyskysely toteutettiin 16.–31.3.2011. Toimeksiantaja jakoi henkilökohtaisesti kyselylomakkeet työntekijöilleen. Kirjekuorissa oli saatekirje (liite 1) sekä kyselylomake (liite 2). Esimerkiksi Heikkilän (2004, 61) mielestä saatekirje itsessään voi vaikuttaa siihen, täyttääkö vastaaja lomaketta vai ei. Saatekirjeessä kerroin tutkimuksen tavoitteesta, tulosten käytöstä ja vastaamisesta.

Luvussa 4.4 käsittelen väittämien vastauksia aihepiireihin jaettuna. Avoimet kysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden kirjoittaa, mihin asioihin he ovat tyytyväisiä, mitkä asiat tarvitsisivat kehitystä ja miten työntekijät itse panostavat työyhteisöönsä ja sen toimintaan, niitä käsitellään luvussa 4.5.

Vastausajan päätyttyä luimme toimeksiantajan kanssa avoimet kysymykset lomake lomakkeelta läpi. Toimeksiantaja piti tärkeänä, että avoimet kysymykset käydään läpi heti vastausajan päätyttyä, jotta hän saisi alustavan kuvan työntekijöiden tyytyväisyydestä ja asioista, joihin mahdollisesti tarvittaisiin pikaisia muutoksia.

4.2 Analysointimenetelmät

Väittämien analysointiin käytin Microsoft Excel-ohjelmaa. Jaoin väittämät ja niiden vastaukset aihepiireittäin taulukoihin ja analysoin kutakin aihepiiriä erikseen. Taulukoissa näkyvät vastausvaihtoehdot ja kyseisen vaihtoehdon valinneiden vastaajien lukumäärä. Syöttäessäni tietoja Excelliin, numeroin jokaisen palautuneen vastauslomakkeen, jotta voisin tarvittaessa tarkistaa vastausvaihtoehdon uudelleen. Mikäli vastaajia olisi ollut enemmän, olisin tehnyt analysoinnin SPSS-ohjelmalla, mutta koska määrällisesti vastaajia oli vähän, se ei ollut tarpeellista.

Avoimista kysymyksistä laadin yhteenvedon Microsoft Word-ohjelmalla niin, että jokaisen kysymyksen alle oli kirjoitettu kaikki vastaukset kysymys kysymykseltä, näin niistä sai helpommin kokonaiskuvan (esimerkiksi ”Mitkä asiat tarvitsevat mahdollisesti kehittämistä työyhteisössäsi (mainitse enintään kolme asiaa)? Selosta ja perustele vastauksesi.”).

4.3 Vastaajat

Kyselylomakkeita jaettiin 45 kappaletta ja vastattuja kyselylomakkeita palautui 26, joten vastausprosentiksi muodostui 57,8 %. Työtyytyväisyystutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä yli puolet henkilöstöstä vastasi kyselyyn ja kaikista ikäryhmistä oli tasaisesti vastaajia (taulukko 3).

TAULUKKO 3. Vastaajien ikäjakauma

Ikäryhmä	Määrä	%
18–29 vuotta	8	30,7 %
30- 45 vuotta	8	30,7 %
Yli 45 vuotta	10	38,4 %

Lähes kaikkiin numeroituihin kysymyksiin tuli vastaus, ainoastaan muutama vastaaja oli jättänyt jostakin kysymyksestä vaihtoehdon valitsematta. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu osittain; kolmannes vastaajista oli vastannut kaikkiin avoimiin kysymyksiin, 11 vastaajaa oli vastannut osittain ja vastaajista 7 oli jättänyt kokonaan vastaamatta. Vastaamatta jättäminen selittyy luultavammin sillä, että kyselylomake oli suhteellisen pitkä (liite 2).

4.4 Väittämät

Arvioin seuraavaksi jokaisen aihepiirin erikseen kyselylomakkeen järjestyksen mukaisesti. Arvioin väittämät aihepiireittäin sen mukaan, mikä kysymys sai eniten täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä vastauksia, joten ne eivät ole täysin samassa järjestyksessä kuin kyselylomakkeessa.

4.4.1 Työn arvostus

Taulukosta 4 voidaan havaita, että työtään arvosti suurin osa vastaajista ja suurin osa vastaajista koki työnsä tärkeäksi. Työtään piti myös mielenkiintoisena suurin osa vastaajista.

Paljon hajontaa vastauksissa oli väittämässä ”Työpanostani arvostetaan työyhteisössä”. Vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä 15 ihmistä ja lähes kolmannes oli täysin tai jokseenkin eri mieltä.

TAULUKKO 4. Työn arvostus

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Arvostan työtäni	11	12	1	2	0	0
Koen työni tärkeäksi	11	9	4	2	0	0
Työni on mielenkiintoista	3	17	2	4	0	0
Työpanostani arvostetaan työyhteisössä	3	12	3	5	3	0

4.4.2 Työolot

Taulukosta 5 ilmenee, että 20 vastaajaa oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä työtyytyväisyyden muuttumisesta viimeisen vuoden aikana. Mikäli vastaajan työtyytyväisyys oli muuttunut viimeisen vuoden aikana, häntä pyydettiin kertomaan sanallisesti oliko työtyytyväisyys parantunut vai heikentynyt sekä perustelemaan vastauksensa. Osa vastaajista ei kuitenkaan ollut kuitenkaan kertonut, oliko työtyytyväisyys parantunut vai heikentynyt, joten heidän vastauksistaan ei voida päätellä, oliko kyseessä positiivinen vai negatiivinen muutos. Seitsemän vastaajaa kertoi työtyytyväisyytensä parantuneen, kaikissa ei kuitenkaan ollut perusteluja minkä vuoksi työtyytyväisyys on parantunut. Perustelun kirjoittaneet vastaajat kertoivat työtyytyväisyyden parantumisen syiksi sen, että yrittäjät huomioivat henkilökuntaa hyvin ja että työilmapiiri oli parantunut. Vastaajat, joiden mielestä työtyytyväisyys oli heikentynyt, kertoivat syiksi sen, että henkilöstöä on liian vähän, työtä on liikaa ja työyhteisössä on liian kiire. Myös lisääntyvä työmäärä vaikutti työtyytyväisyyden heikentymiseen.

Nykyisessä työpaikassaan viihtyi suurin osa vastaajista.

Työntekijät olivat suurimmalta osin tyytyväisiä työtehtäviinsä, yhteensä 19 vastaajaa oli joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Ainoastaan 4 vastaajaa oli joko jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yli puolet vastaajista koki saavansa myös tarpeeksi vastuuta työsssänsä.

Tyytyväisyys työmäärään jakoivat vastaajat kahteen ryhmään; vähän yli puolet vastaajista oli samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ja jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 46,1 % vastaajista. Myös tyytyväisyys työolosuhteisiin oli jakanut vastaajat eri ryhmiin; reilu kymmenesosa vastaajista ei osannut kertoa tyytyväisyyttään, kolmannes vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, tyytyväisiä oli 53,8 % vastaajista.

Saman verran vastaajia vastasi väittämään ”Työympäristöni on miellyttävä” sekä täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä että jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. 20 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”.

TAULUKKO 5. Työolot.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Työtyytyväisyyteni on muuttunut viimeisen vuoden aikana	10	10	3	2	1	0
Viihdyn nykyisessä työpaikassani	8	12	3	2	1	0
Olen tyytyväinen työtehtäviini	7	12	3	3	1	0
Saan riittävästi vastuuta työssäni	5	12	5	3	1	0
Olen tyytyväinen työmäärääni	4	10	0	10	2	0
Olen tyytyväinen työolosuhteisiini	3	11	3	8	0	1
Työympäristöni on miellyttävä	4	6	6	9	1	0

4.4.3 Työmotivaatio

Onnistuminen työssä lisäsi työmotivaatiota 21 vastaajalla (taulukko 6). Täysin eri mieltä oli ainoastaan muutama vastaaja. Suurimmalla osasta työntekijöistä oli hyvä työmotivaatio. Jopa 65 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Työtään haasteellisena ja vaihtelevana pitivät yli puolet vastaajista. Reilu neljäkymmentä prosenttia toivoi työlleen lisää vaihtelevuutta.

Epäonnistuminen työssä vähensi työmotivaatiota 15 vastaajista.

Työyhteisön ilmapiiri motivoi jaksamaan työssään yli puolta vastaajista ja reilu 20 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä.

TAULUKKO 6. Työmotivaatio.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Onnistuminen työssäni lisää työmotivaatiani	13	8	4	0	1	0
Minulla on hyvä työmotivaatio	7	10	5	3	1	0
Työni on haasteellista	3	13	6	3	1	0
Epäonnistuminen työssäni vähentää työmotivaatiani	3	12	8	2	1	0
Työni on vaihtelevaa	7	7	3	9	0	0
Työyhteisön ilmapiiri motivoi jaksamaan työssäni	5	9	6	5	1	0
Haluaisin työni olevan vaihtelevampaa	3	8	9	4	2	0

4.4.4 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuutta käsittelevät kysymykset ja vastaukset löytyvät taulukosta 7. Suurin osa vastaajista piti työtään stressaavana. Reilu kymmenys oli jokseenkin tai täysin eri mieltä työn stressaavuudesta ja myös reilu kymmenys oli valinnut ”en osaa sanoa” vaihtoehdon.

Suurin osa vastaajista saavutti mielestään työllensä asetetut tavoitteet eikä kukaan vastaaja ollut valinnut jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä vaihtoehtoja. 15,4 % vastaajista ei osannut sanoa, saavuttavatko he työllensä asetetut tavoitteet.

Yli puolet vastaajista kertoi jaksavansa työsssänsä hyvin. Kuitenkin 10 vastaajaa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä. Fyysisesti raskaaksi työnsä koki vastaajista suurin osa ja hieman alle 5 vastaajaa oli väittämästä eri mieltä. Työnsä henkisesti raskaaksi vastaajista koki myös suurin osa ja noin kolmannes valitsi ”en osaa sanoa” vaihtoehdon.

10 vastaajaa oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Olen kokenut työuupumusta” kanssa. Kolmannes vastaajista ei osannut sanoa ovatko he kokeneet työuupumusta.

Vajaa puolet piti työilmapiiriä jokseenkin kannustavana, tosin lähes saman verran vastaajia oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä.

Työpaikan vaihtoa oli harkinnut reilu kolmannes vastaajista, mutta kuitenkin vain seitsemän vastaajaa aikoi vaihtaa työpaikkaansa lähivuosien aikana.

Vain neljä vastaajaa 26:sta oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, onko työtehtävien suorittamiseen tarpeeksi aikaa. Jopa 18 vastaajaa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastaajista kokee siis työajan olevan riittämätön työtehtävien määrään nähden.

TAULUKKO 7. Työn kuormittavuus.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Saavutan mielestäni työlleni asetetut tavoitteet	5	16	5	0	0	0
Työni on stressaavaa	6	14	3	2	1	0
Työni on fyysisesti raskasta	6	10	4	4	1	1
Jaksan työssäni hyvin	2	13	1	9	1	0
Työni on henkisesti raskasta	5	8	8	3	2	0
Olen kokenut työuupumusta	4	6	8	6	1	1
Työilmapiiri on kannustava	0	10	7	8	1	0
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa	4	5	7	2	8	0
Aion vaihtaa työpaikkaani lähivuosien aikana	2	5	8	5	6	0
Työtehtävien suorittamiseen on riittävästi aikaa	1	3	4	17	1	0

4.4.5 Palaute

Palautteen saaminen työyhteisössä on tyytymättömyyskyselyn mukaan vähäistä: kukaan vastaajista ei mielestään saa usein palautetta työstänsä ja vain viisi vastaajaa oli väittämässä jokseenkin samaa mieltä (taulukko 8). Suurin osa vastaajista oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämästä. 19 vastaajaa kuitenkin toivoisi saavansa työstänsä enemmän palautetta ja 23 kertoi arvostavansa saamaansa palautet-

ta. Myös 21 vastaajaa kertoi saamansa palautteen auttavan omassa työssä kehittymistä.

TAULUKKO 8. Palaute.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Arvostan saamaani palautetta	10	13	1	2	0	0
Saamani palaute auttaa minua kehittymään työssäni	6	15	3	1	1	0
Toivoisin saavani työstäni enemmän palautetta	6	13	5	2	0	0
Saan usein työstä palautetta	0	5	5	14	2	0

4.4.6 Työilmapiiri

Taulukossa 9 näkyvät työilmapiiriin liittyvät kysymykset ja niiden vastaukset. Työyhteisöä piti täysin tai jokseenkin toimivana 11 vastaajaa ja kolmannes oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kuitenkin työkavereiden kanssa toimeen tulivat lähes kaikki vastaajat.

Vastaajista suurin osa oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä.

Työyhteisön ongelmiin puuttumisesta suurin osa vastaajista ei osannut sanoa, puututaanko työyhteisön ongelmiin herkästi vai ei. Saman verran vastaajista ei myöskään osannut sanoa, ratkaistaanko työyhteisön ongelmat ammattimaisesti. Kolmannes vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi. Kuitenkin kolmannes vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti.

TAULUKKO 9. Työilmapiiri.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
Tulen toimeen työkavereideni kanssa	15	10	1	0	0	0
Työvuorotoiveeni huomioidaan	12	9	3	2	0	0
Työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä	5	9	4	5	2	1
Työyhteisöni on toimiva	3	8	7	7	1	0
Työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti	0	9	11	4	2	0
Työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi	0	6	11	6	3	0

4.5 Avoimet kysymykset

Kyselylomakkeen pituus vaikutti kenties avoimien kysymysten vastausprosenttiin, sillä vain kolmannes vastaajista oli vastannut kaikkiin kysymyksiin ja loput vastaajista vastasi kysymyksiin vain osittain tai ei ollenkaan.

Työyhteisössä oltiin eniten tyytyväisiä työtovereihin, työilmapiirin parantumiseen, työtavoitteiden selkeytymiseen ja omaan työnkuvaan. Vastaajat kertoivat olevansa tyytyväisiä parantuneeseen tiedonsaantiin ja uusiin yrittäjiin. Osa vastaajista kertoi työmäärän, työvuorotoiveiden huomioimisen sekä henkilökunnan yhteishengen olevan asioita, jotka ovat työyhteisössä heidän mielestään hyvin.

Eniten vastaajat olivat tyytymättömiä liian vähäiseen henkilökuntaan, liian suureen työmäärään ja palautteen antamiseen. Myös työyhteisön juoruilu nousi vastauksissa esille. Vastaajien kehitysehdotuksia olivat harrastus- ja virkistystoimintaa sekä yhteisiä illanviettoja. Muutama vastaaja toivoi, että työilmapiiriä parannettaisiin ja työtoverit otettaisiin paremmin huomioon.

Vastaajat panostavat työyhteisöönsä tekemällä omat työnsä mahdollisimman hyvin ja auttamalla myös muita heidän työtehtävissään ja kohtelemalla työtovereita tasavertaisesti. Vastaajat kertoivat myös panostamalla työyhteisöönsä omalla positiivisuudellaan ja ystävällisyydellään.

Vastaajat panostavat työyhteisönsä toimivuuteen auttamalla työtovereita, palautteen antamisella, yhteishengen ylläpitämisellä ja pitämällä työtoverit ajan tasalla työasioista. Vastaajat panostavat työyhteisönsä toimivuuteen myös kohtelemalla toisiaan oikeudenmukaisesti ja olemalla joustavia työyhteisössä.

Viimeisessä kohdassa kyselylomakkeessa oli mahdollista antaa palautetta ja kommentteja. Tässä osiossa osa vastaajista toivoi lisää henkilökuntaa työyhteisöön, jotta työyhteisön toimivuus parantuisi.

5 VASTAUSTEN ANALYSOINTI

Luvussa 5 kertaan tutkimuksen tavoitteet ja keskityn analysoimaan työtyytyväisyyskyselyn vastauksia sekä tarkastelemaan eri ikäryhmien välisiä eroja vastauksissa.

5.1 Analysointi

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimeksiantajayrityksen työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Kyselyn vastausten perusteella toimeksiantaja saisi tietoa, mihin asioihin työntekijät ovat tyytyväisiä ja mihin asioihin työyhteisössä kannattaisi vastausten perusteella panostaa. Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti oli 57,8 % ja olen tyytyväinen, että yli puolet työntekijöistä täytti vastauslomakkeen ja kertoi mielipiteensä työyhteisöstään. Pidän kyselyn vastauksia luotettavina, sillä vastaajia oli jokaisesta ikäryhmästä ja yli puolet työntekijöistä oli vastannut kyselyyn. Toimeksiantajalla on mahdollisuus kehittää työyhteisön toimintaa parempaan suuntaan, kun tiedossa on oikeat kehityskohteet eikä resursseja käytetä jo toimiviin osa-alueisiin. Kävimme toimeksiantajan kanssa vastauslomakkeet läpi vastausajan päätyttyä. Toimitin vastauksista myös yhteenvedon toimeksiantajalle keväällä 2011, jotta hän saisi kokonais kuvan kyselyn vastauksista.

Toimeksiantajayrityksessä pidetään palavereja johdon ja esimiesten kanssa keskimäärin kahden viikon välein. Koko henkilökunnan palavereja pyritään pitämään yhdesti tai kahdesti vuodessa. Toimeksiantajan kertoo, että hän pyrkii pitämään jokaisen työntekijän kanssa kehityskeskusteluja kerran vuodessa. Nykyiselle henkilökunnalle hän ei ollut pitänyt kehityskeskusteluja vielä työtyytyväisyyskyselyn ollessa työntekijöiden täytettävänä.

Vastaajat olivat kaikkein eniten tyytyväisiä työtovereihinsa, parantuneeseen ilmapiiriin sekä kokivat yrittäjän vaihtumisen positiivisena asiana. Strukturoitujen väittämien ja avoimien kysymyksien perusteella työyhteisö voi mielestäni hyvin. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työilmapiiri on hyvä ja joidenkin mukaan parantunut entisestään, vaikka kaikki eivät olleetkaan aiheesta samaa mieltä. Kaikissa työyhteisössä on omat ongelmansa ja myös tutkittavassa työyhteisössä löytyi kehittämisen kohteita. Kun pohditaan, mitkä asiat työyhteisössä aiheuttivat työtyyttymättömyyttä, selvimpinä aiheina nousivat esiin kiire, henkilökunnan vähäinen määrä, työtehtävien suorittamiseen oleva aika ja palautteen saamisen puuttuminen. Viimeisimmän asian selittää se,

ettei työnantaja ollut ehtinyt pitää kehityskeskusteluita henkilökunnalleen. Osa työntekijöistä koki työnsä myös liian kiireelliseksi.

Vastaajien mukaan palautteen saaminen on vähäistä ja vastaajat toivoivatkin saavansa enemmän palautetta työstänsä. Vastaajat arvostavat saamaansa palautetta ja kokevat sen auttavan heitä kehittymään työssään. Yksi tärkeä kehittämiskohde työyhteisössä olisikin lisätä palautteen antamista. Uskon, että kehityskeskustelujen avulla työntekijät saavat ainakin osittain kaipaamaansa palautetta. Esitin kysymyksiä yleisesti palautteesta, mutta kyselyn vastauksista ei selvinnyt sitä, kaipaavatko vastaajat palautetta esimiehiltään, työtovereiltaan vai molemmilta. Työntekijöitä voi kannustaa antamaan toisilleen enemmän palautetta ja kehottaa siihen muulloinkin kuin työntekijän tehdessä jotain väärin, mutta kenties tällainen palautekulttuuri ei kuulu suomalaisiin toimintatapoihin.

TEM:n (Ylöstalo ym.) vuoden 2010 työolobarometrissa 55 % palkansaajista kokivat työnsä henkisesti raskaaksi. Naiset kokivat työnsä enemmän henkisesti raskaaksi kuin miehet. Reilu kolmannes palkansaajista koki työnsä fyysisesti jokseenkin tai täysin raskaaksi. Erityisesti kuntasektorin työntekijät kokivat työnsä raskaaksi, mutta kaikilla toimialoilla 2000-luvulla työnsä fyysisesti raskaaksi kokeminen on vähentynyt. (Ylöstalo ym. 2011.) Työtyytyväisyyskyselyyn vastanneitten osuudet poikkeavat jonkun verran työolobarometrin lukemista; yli puolet arvioi jaksavansa työssänsä hyvin, kuitenkin lähes 40 % oli väittämistä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Fyysisesti raskaaksi työnsä koki 60 % vastaajista ja henkisesti raskaaksi työnsä koki puolet vastaajista.

Avoimista kysymyksistä selvisi, että vastaajat panostavat työyhteisöönsä tekemällä omat työnsä mahdollisimman hyvin ja tarvittaessa auttamalla muita heidän työtehtävissään. Vastauksissa ilmeni myös se, että työpaikan ilmapiiriä pidetään yllä omalla positiivisuudella ja ystävällisyydellä.

Avoimissa kysymyksissä kysyttiin myös vastaajien panostusta työyhteisönsä toimivuuteen. Vastauksissa toistui jo aiemmin mainittu työtovereiden auttaminen sekä yhteishengen ylläpitäminen. Vastaajat kertoivat myös pyrkivänsä antamaan palautetta toisilleen ja pitämään työtoverit ajan tasalla työasioista. Vastauksissa mainittiin myös joustavuus ja toisten oikeudenmukainen kohtelu.

Kun suunnittelin tyytyväisyyslomaketta, mietin kysynkö työntekijöiltä heidän tyytyväisyyttään palkkaansa. Jätin kuitenkin aiheen käsittelemättä tyytyväisyyslomakkeella eikä aiheesta mainittu avointen kysymysten vastauksissakaan. Tiensuu ym. (2004, 198) pohtivat, että taloudellisten ansioiden kasvu vaikuttaa työntekijöiden onnellisuuteen kasvun alkuvaiheessa. Onnellisuus kuitenkin laskee, vaikka taloudellinen kasvu jatkuu. Pohdin myös, otanko kyselyssä esille tyytyväisyyden johtoon ja esimiehiin, mutta aiheita oli jo kertynyt kenties liiankin paljon joten jätin aiheen pois. Avomissa vastauksissa kuitenkin muutama vastaaja kertoi, että uusiin yrittäjiin oltiin tyytyväisiä. Myös väittämässä selvisi, että tyytyväisyys oli parantunut viimeisen vuoden sisällä. Tällä kysymyksellä halusin selvittää, millaisena vastaajat kokevat omistajan vaihtumisen.

Avomista kysymyksistä saadut vastaukset koen arvokkaina, vaikka niitä olikin niukasti. Eniten tyytyväiset vastaajat ovat työtovereihin, työilmapiiriin parantumiseen, työtavoitteiden selkeytymiseen ja omaan työnkuvaan. Väittämistäkin selvisi, että suurin osa vastaajista tulee työtovereidensa kanssa toimeen. Tyytymättömiä vastaajat olivat liian vähäiseen henkilökuntaan, liian suureen työmäärään ja jo aiemmin mainittuun palautteen antamisen vähyyteen. Väittämösuuksia tarkastellessa selvisi, että osa vastaajista kokee työmääränsä liian suurena ja ettei työtehtävien suorittamiseen ole riittävästi aikaa. Tähän ongelmaan loogisin parannus olisi tietenkin henkilökunnan lisääminen. Aina ei kuitenkaan ole mahdollista palkata lisää ihmisiä. Toimeksiantaja voisi harkita ottavansa esimerkiksi harjoittelijoita kiireisimmille jaksoille ja näin helpottaa hetkellisesti henkilökunnan kiirettä. Kiirettä voisi myös koittaa vähentää jakamalla työtehtäviä työyhteisön kesken. Uskon, että aihetta kannattaisi käsitellä esimerkiksi koko henkilökunnan palaverissa, jossa jokaisella olisi mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä ja mahdolliset ratkaisumallinsa asiaan. Myös kehityskeskustelujen puitteissa kiireen käsittely voisi olla aiheellista. Tällä tavalla jokainen työntekijä saisi mahdollisuuden ilmaista, millaisissa tilanteissa he kiireen kokevat. Näin myös esimiestaso saisi aiheesta realistisen kuvan, jolloin hekin voisivat keskittyä ratkaisujen pohdintaan.

Vastausten perusteella työyhteisö voi hyvin; vastaajat arvostavat työtänsä ja sitä pidetään tärkeänä. Suurin osa vastaajista kokee, että työtoverit arvostavat heidän panostaan työyhteisössä. Yleisesti ottaen vastaajilla on hyvä työmotivaatio ja he jaksavat työssänsä hyvin, vaikka työ onkin fyysisesti raskasta ja osa työntekijöistä on kokenut työuupumusta.

10 vastaajaa piti työympäristöään miellyttävänä ja 10 vastaajaa epämiellyttävänä. Tähän kysymykseen minun olisi kannattanut pyytää perusteluita; nyt ei selvinnyt, miksi osa työntekijöistä kokee työympäristönsä epämiellyttävänä.

Kysyin väittämissä myös työyhteisön toimivuudesta ja vastaukset jakautuivat hajanaisesti. Osa vastaajista piti työyhteisöään toimivana, osa ei osannut sanoa ja osa oli väittämästä eri mieltä. Kysymys olisi ehkä pitänyt muotoilla selkeämmäksi ja esittää tarkemmin, mitä tarkoitan työyhteisön toimivuudella.

5.2 Vastaukset ikäryhmittäin

Kyselylomakkeissa vastaajia pyydettiin täyttämään se ikäryhmä, johon vastaaja kuului. Ikäryhmät olivat seuraavat:

- 18–30 vuotta
- 30–45 vuotta
- yli 45- vuotias

Kirjasin vastaajien mielipiteet väittämistä ikäryhmittäin taulukoihin, jotta voisin selvittää, löytyykö yksittäisistä väittämistä eroa ikäryhmien kesken. Kaikki taulukot löytyvät liitteestä 3.

Eroa vastaajien ikäryhmissä löytyi esimerkiksi väittämissä 17 "Työni on vaihtelevaa" ja 18 "Haluaisin työni olevan vaihtelevampaa. Nuorimmat vastaajat eivät pitäneet työtään vaihtelevana ja toivoivat, että se olisi vaihtelevampaa. Kaksi muuta ikäryhmää piti taas työtään vaihtelevana eivätkä kaivanneet työlleen vaihtelevuutta.

Jokainen ikäryhmä kokee työnsä tärkeäksi ja arvostaa työtään. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työpanostaan arvostetaan työyhteisössä, mutta neljä yli 45-vuotiaasta vastaajaa oli asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Lähes kaikki vastaajat pitivät työtään myös mielenkiintoisena ja olivat tyytyväisiä työtehtäviinsä. Työmääränsä vähiten tyytyväisiä olivat yli 45-vuotiaat ja samasta ryhmästä neljä vastaajaa ei ollut tyytyväisiä työolosuhteisiinsa.

Jokainen ryhmä sai mielestään riittävästi vastuuta työssään ja lähes jokaisella vastaajalla oli hyvä työmotivaatio. Suurin osa vastaajista piti työtään stressaavana, mutta kertoi omasta mielestään saavuttavansa työllensä asetetut tavoitteet. Suurin ikäryhmä, joka oli kokenut työuupumusta, oli yli 45-vuotiaat.

Väittämästä 30, ”Saan työstäni usein palautetta”, suurin osa vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kuitenkin neljä yli 45-vuotiaasta oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä, eli he saavat mielestään usein palautetta työstänsä. Kuitenkin, kuten jo aiemmin ilmeni, lähes kaikki vastaajat toivoivat, että saisivat enemmän palautetta.

Väittämä 34 käsitteli työyhteisön toimivuutta. Suurin osa yli 45-vuotiaista piti työyhteisöään jokseenkin toimimattomana, kun suurin osa muiden ikäryhmien vastaajista piti työyhteisöään toimivana.

6 POHDINTA

Jo ennen toimeksiantajayrityksen varmistumista olin kiinnostunut tekemään työtyytyväisyyskyselyn jonkun yrityksen työntekijöille. Aihe on mielestäni kiinnostava ja paljon esillä mediassa. Vaihtoehtona mietin myös asiakastytytyväisyyskyselyä, mutta koin työtyytyväisyyskyselyn mielekkäämpänä. Yritys, jossa on tyytyväisiä työntekijöitä, on myös miellyttävä paikka työskennellä. Halusin myös itse perehtyä teorian kautta siihen, mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja miten kyseiset asiat näkyvät kohdeyrityksen toiminnassa.

Kun toimeksiantaja opinnäytetyölleni oli varmistunut, aloin suunnittelemaan kyselylomakkeessa käsiteltäviä aiheita ja kyselylomakkeen rakennetta. Päädyin kvantitatiivisen tutkimuksen tekoon, sillä koin sen mielekkäämmäksi kuin kvalitatiivisen tutkimuksen. Mikäli olisin päättänyt tekemään laadullisen tutkimuksen, se olisi vaatinut huomattavasti enemmän resursseja varsinkin ajallisesti ja aihealueet olisi pitänyt rajata entistä tarkemmin. Suurin syy kvantitatiivisen tutkimuksen tekoon oli toimeksiantajayrityksen henkilökunnan määrä ja erityisesti se, että vastaukset olisi helpompi analysoida. Mikäli olisin päättänyt tekemään laadullista tutkimusta, olisin luultavasti joutunut rajaamaan tutkittavaa joukkoa tai kuluttanut huomattavasti enemmän aikaa vastausten kokoamiseen ja analysointiin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Koska kyseessä oli työtyytyväisyyskysely, johon halusin sisällyttää eri aiheita, koin itsestään selvyytenä että valitsen kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi. Luultavasti strukturoitu lomakekysely on yleisin tapa, jolla työtyytyväisyyskyselyitä toteutetaan. Nykyään myös sähköiset työkalut ovat osa lähes jokaisen yrityksen toimintaa, joten luulen, että myös sähköiset työtyytyväisyyskyselyt yleistyvät.

Strukturoitujen väittämien aihealueet valitsin niistä teemoista, jotka liittyvät työtyytyväisyyteen. Avoimilla kysymyksillä halusin selvittää, millaisena työntekijät kokevat työympäristönsä ja huomioin myös toimeksiantajan pyytämät kysymykset. Väittämien vastausvaihtoehdoiksi valitsin Likertin asteikon, eli:

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- en osaa sanoa

- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Joissakin kysymyksissä olisi ollut hyödyllisempää, mikäli vastausvaihtoehdot olisi rajattu vieläkin tarkemmin, mutta kyselyä suunnitellessani en ottanut tätä asiaa huomioon. Osa kysymyksistä olisi tarvinnut myös perusteluja, mutta laitoin tämän ainoastaan yhteen väittämään mahdolliseksi. Ajattelin kyselyä tehdessäni, että tarvittaessa vastaajat voivat kommentoida asioita avoimissa kysymyksissä.

Toimeksiantajan kanssa sovimme, ettei kyselyssä oteta esille sukupuolta, vaan vastaajat rajataan ainoastaan ikäryhmien mukaan. Tämän tarkoituksena taata, että vastaajat pysyvät nimettöminä. Sovimme myös, ettei opinnäytetyössä käsitellä sellaisia vastauksia julkisesti, jotka paljastaisivat jotain sellaista, josta toimeksiantajayrityksen voisi tunnistaa. Toimeksiantaja halusi jakaa kyselylomakkeet henkilökohtaisesti vastaajille, jotta hän voisi tähdentää kyselyn tärkeyttä jokaiselle. Yli puolet henkilökunnasta oli vastannut kyselyyn ja vastausprosentiksi muodostui 57,8 %.

Analysoin väittämien vastaukset Microsoft Excel- ohjelmalla, sillä se oli mielestäni kätevin työkalu vastausten analysointiin. Numeroin jokaisen vastauslomakkeen erikseen, jotta saatoin tarvittaessa myöhemmin tarkistaa, pitivätkö syöttämäni tiedot paikkaansa. Avoimet vastaukset kirjoitin Microsoft Word- ohjelmalla kysymys kysymykseltä ja havainnoin, minkälaisia aiheita eri kysymyksissä esiintyy useasti.

Työtyytyväisyyskyselyn toteuttamisen jälkeen olen pohtinut, että olisin voinut karsia kyselyssä käsiteltyjä aiheita, sillä kyselylomakkeesta tuli kenties liian pitkä. Uskon, että jos kyselylomake olisi ollut hieman lyhyempi, vastauslomakkeita olisi palautunut enemmän ja avoimiin kysymyksiin olisi vastattu aktiivisemmin. Avoimiin kysymyksiin ei mielestäni tullut tarpeeksi vastauksia tai vastaukset olivat lyhyitä. Kokonaisuudessaan lomake kuitenkin on mielestäni selkeä ja siihen oli helppo vastata.

Jos aloittaisin kyselylomakkeen tekemisen uudelleen, testaisin ehdottomasti lomaketta ennen kuin jakaisin sen varsinaisille vastaajille ja muotoilisin muutamaa kysymystä selkeämmäksi sekä saattaisin käyttää useampaa sekamuotoista kysymystä (väittämä ja perustelut). Useammalla sekamuotoisella kysymyksellä saisin perusteluja ja enemmän tietoa väittämien vastausten tueksi.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle pitkä ja haastava prosessi. Mielenkiintoisin vaihe työskennellessäni oli mielestäni ehdottomasti kyselylomakkeen suunnittelu ja tulosten käsittely. En ole aiemmin suunnitellut ja toteuttanut kyselytutkimusta, joten opinnäytetyön tekeminen on antanut minulle uutta näkökulmaa siitä, millainen kyselylomakkeen tulee olla ja millaisia muutoksia tekisin omaani jälkikäteen ajateltuna. Suunnittelemani aikataulu ei toteutunut siltä osin, että opinnäytetyö olisi ollut valmis joulukuun 2011 loppuun mennessä. Mikäli olisin kesän 2011 aikana kirjoittanut opinnäytetyötä aktiivisemmin, se olisi luultavasti ollut jo valmis ennen joulukuuta. Toisaalta halusin kuitenkin pitää taukoa kirjoittamisesta ja opinnäytetyön aiheiden käsittelystä, jotta mielekkyys kirjoitusprosessissa säilyisi.

Mikäli tulen työurallani tekemään kyselytutkimuksia, minulla on valmiudet toteuttaa kysely ammattimaisesti. Ensimmäisen kyselytutkimuksen tekeminen opinnäytetyönä on ollut opettavaista ja antanut minulle valmiudet tarkastella omaa tutkimustani kriittisesti. Kuten jo aiemmin mainitsin, on paljon mitä olisin tehnyt kyselylomaketta suunnitellessani toisin, mutta olen kuitenkin myös tyytyväinen saamiini vastauksiin ja lopputulokseen.

Mikäli toimeksiantaja haluaa teetättää jatkossa työtyytyväisyyskyselyjä henkilökunnalleen, mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita voisi olla aiemmin kuvailtujen ongelmien käsittelyä; onko kiirettä osattu vähentää sillä tavoin, että työntekijät kokevat työnsä helpottuneen, onko työyhteisön viestinnässä eli lähinnä palautteen antamisessa tapahtunut parannusta ja ovatko työntekijät kokeneet kehityskeskustelut hyödyllisenä.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010

Työelämä taidot – menesty ja voi hyvin. WSOYpro Oy. Juva.

Colliander, A., Ruoppila, I., & Härkönen, L-K. 2009.

Yksilöllisyys sallittu – moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-kustannus.
WS Bookwell Oy. Juva.

Furman, B. & Ahola, T. 2002

Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. 4. painos. Kustannusosa-
keyhtiö Tammi. Tampere.

Heikkilä, T. 2004

Tilastollinen tutkimus. 5., uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Heiske, P. 1997.

Hyvinvointia työyhteisöön. 1. painos. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

Juuti, P. 1999.

Organisaatiokäyttäytyminen. 3. painos. Kustannusosakeyhtiö Otava.
Helsinki.

Kaihovirta-Rapo, M. & Lohtaja, S. 2007.

Tehoa työelämän viestintään – Puhu kuulijalle, kirjoita lukijalle. WSOY-
pro. Helsinki.

Köyhäjoki, L. & Vuolle, T. 2009

Työtyytyväisyystutkimus Oy Scanpool Ab:lle. Opinnäytetyö. Liiketalou-
den koulutusohjelma. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005.

Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Edita Prima Oy. Helsinki.

Mäenniemi, O. 2008.

Työelämän laadun ja tuottavuuden suhteesta. Verkkodokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Luettu 30.8.2011. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/20908/TEMjul_38_2008_Tyo_ja_yrittajyys.pdf

Ranne, J. 2006.

Anna palaa – Käytännön palautetaitokirja. Jari Ranne, ai ai Oy. Haka-paino. Helsinki.

Tiensuu, V., Partanen, V., Aaltonen, J. 2004

Onnellinen organisaatio – ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Edita Prima Oy. Helsinki.

Veijola, T. 2001

Sielunhoidon aikakauskirja 13. S. 186-209. Verkkodokumentti. Luettu 19.2.2011. Helsingin yliopisto. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3802/veijola186-209.pdf?sequence=2>

Viitala, R. 2002.

Henkilöstöjohtaminen. 2., tarkistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2010.

Työolobarometri - lokakuu 2010. Verkkodokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Luettu 30.8.2011. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/30098/TEM_25_2011_nettti.pdf

HEI!

Opiskelen liiketaloutta Savonia-ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyönäni kyselyn, joka käsittelee työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Kyselylomakkeet ovat täytettävissä 16.3.- 31.3.2011 välisen ajan.

TUTKIMUKSEN TULOSTEN KÄYTTÖ

Kyselylomakkeet täytetään nimettömänä. Jokainen kyselylomake käsitellään **luottamuksellisesti** eikä yksittäisistä lomakkeista voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Kyselylomakkeen tulokset analysoidaan kokonaistuloksina eivätkä vastaamasi tiedot erotu joukosta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tulosten perusteella saadaan selville, mitkä asiat työyhteisössä ovat hyvin ja mitkä asiat tarvitsevat kehittämistä.

VASTAAMINEN

Kyselylomakkeen kysymykset ovat suurimmalta osin ”arvioi mielipiteesi väittämästä asteikolla 1-5”, mutta kyselyn loppuosiossa on mahdollisuus kirjoittaa vapaasti mielipiteitään kysytyistä aiheista. Mikäli avointen kysymysten kirjoitusrivit eivät riitä, vastauksia saa jatkaa paperin toiselle puolelle (kirjoita tällöin myös kysymyksen numero, jotta tekstin voi yhdistää oikeaan kysymykseen). Kyselyn lopussa on mahdollisuus antaa palautetta ja kommentteja.

Toivoisin, että jokainen käyttäisi hetken aikaansa vastaamalla työtyytyväisyyskyselyyn.

Pyydän palauttamaan täytetyn kyselylomakkeen viimeistään 31.3.2011. Palauta valmis lomake kirjekuoressa vastauslaatikkoon.

Mikäli haluat lisätietoja kyselystä, ota rohkeasti yhteyttä!

Ystävällisin terveisin

Susa Ivakko

p. 045 xxx xxxx

e-mail: Susa.M.Ivakko@edu.savonia.fi

TYÖTYYTYVÄISYYSKYSELY YRITYKSEN HENKILÖKUNNALLE

1. Olen iältäni () 18-29 ()30-45 ()yli 45-vuotias

Arvioi asteikolla 1-5 mielipidettäsi väittämästä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
2. Koen työni tärkeäksi	1	2	3	4	5
3. Arvostan työtäni	1	2	3	4	5
4. Työpanostani arvostetaan työyhteisössäni	1	2	3	4	5
5. Työni on mielenkiintoista	1	2	3	4	5
6. Olen tyytyväinen työtehtäviini	1	2	3	4	5
7. Olen tyytyväinen työmäärääni	1	2	3	4	5
8. Olen tyytyväinen työolosuhteisiini	1	2	3	4	5
9. Viihdyn nykyisessä työpaikassani	1	2	3	4	5
10. Työympäristöni on miellyttävä	1	2	3	4	5
11. Saan riittävästi vastuuta työssäni	1	2	3	4	5
12a. Työtyytyväisyyteni on muuttunut viimeisen vuoden aikana	1	2	3	4	5
12b. Jos vastasitte kyllä, niin onko työtyytyväisyys parantunut vai heikentynyt? Selosta, miksi					

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
13. Minulla on hyvä työmotivaatio	1	2	3	4	5
14. Onnistuminen työssäni lisää työmotivaatiani	1	2	3	4	5
15. Epäonnistuminen työssäni vähentää työmotivaatiani	1	2	3	4	5
16. Työni on haasteellista	1	2	3	4	5
17. Työni on vaihtelevaa	1	2	3	4	5
18. Haluaisin työni olevan vaihtelevampaa	1	2	3	4	5
19. Työyhteisön ilmapiiri motivoi jaksamaan työssäni	1	2	3	4	5
20. Työni on stressaavaa	1	2	3	4	5
21. Saavutan mielestäni työlleni asetetut tavoitteet	1	2	3	4	5
22. Työtehtävien suorittamiseen on riittävästi aikaa	1	2	3	4	5
23. Jaksan työssäni hyvin	1	2	3	4	5
24. Työni on fyysisesti raskasta	1	2	3	4	5
25. Työni on henkisesti raskasta	1	2	3	4	5
26. Olen kokenut työuupumusta	1	2	3	4	5
27. Olen harkinnut työpaikan vaihtoa	1	2	3	4	5
28. Aion vaihtaa työpaikkaani lähivuosien aikana	1	2	3	4	5

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
29. Työilmapiiri on kannustava	1	2	3	4	5
30. Saan työstäni usein palautetta	1	2	3	4	4
31. Toivoisin saavani työstäni enemmän palautetta	1	2	3	4	5
32. Arvostan saamaani palautetta	1	2	3	4	5
33. Saamani palaute auttaa minua kehittymään työssäni	1	2	3	4	5
34. Työyhteisöni on toimiva	1	2	3	4	5
35. Tulen toimeen työkavereideni kanssa	1	2	3	4	5
36. Työvuorotoiveeni huomioidaan	1	2	3	4	5
37. Työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä	1	2	3	4	5
38. Työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi	1	2	3	4	5
39. Työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti	1	2	3	4	5

AVOIMET KYSYMYKSET (Tarvittaessa voit jatkaa vastauksia lomakkeen toiselle puolelle, kirjoita tällöin myös kysymyksen numero)

40. Mihin asioihin olet tyytyväinen työyhteisössäsi (mainitse enintään kolme asiaa), selosta ja perustele vastauksesi.

41. Mitkä asiat tarvitsevat mahdollisesti kehittämistä työyhteisössäsi (mainitse enintään kolme asiaa), selosta ja perustele vastauksesi.

42. Miten panostat itse työyhteisöösi? Selosta muutamalla lauseella.

43. Miten panostat itse työyhteisösi toimivuuteen? Selosta muutamalla lauseella.

44. Sana on vapaa. Kirjoita tähän palautetta ja kommentteja.

KIITOS VASTAUKSISTASI!

VASTAUKSET IKÄRYHMITÄIN

TAULUKKO 1. Väittämä 2. Koen työni tärkeäksi.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	2	4	5
Jokseenkin samaa mieltä	4	2	3
En osaa sanoa	2	1	1
Jokseenkin eri mieltä	0	1	1
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 2. Väittämä 3. Arvostan työtäni.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	3	7
Jokseenkin samaa mieltä	6	4	2
En osaa sanoa	0	0	1
Jokseenkin eri mieltä	1	1	0
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 3. Väittämä 4. Työpanostani arvostetaan työyhteisössäni.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	2	0
Jokseenkin samaa mieltä	4	4	4
En osaa sanoa	1	0	2
Jokseenkin eri mieltä	1	1	3
Täysin eri mieltä	1	1	1

TAULUKKO 4. Väittämä 5. Työni on mielenkiintoista.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	1	2
Jokseenkin samaa mieltä	5	6	6
En osaa sanoa	1	0	1
Jokseenkin eri mieltä	2	1	1
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 5. Väittämä 6. Olen tyytyväinen työtehtäviini.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	3	4
Jokseenkin samaa mieltä	5	4	3
En osaa sanoa	2	0	1
Jokseenkin eri mieltä	1	0	2
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 6. Väittämä 7. Olen tyytyväinen työmäärääni.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	2	1
Jokseenkin samaa mieltä	5	2	3
En osaa sanoa	0	0	0
Jokseenkin eri mieltä	2	3	5
Täysin eri mieltä	0	1	1

TAULUKKO 7. Väittämä 8. Olen tyytyväinen työolosuhteisiini.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	2	0
Jokseenkin samaa mieltä	3	3	5
En osaa sanoa	2	1	0
Jokseenkin eri mieltä	2	2	4
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 8. Väittämä 9. Viihdyn nykyisessä työpaikassani.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	4	3
Jokseenkin samaa mieltä	5	2	5
En osaa sanoa	2	1	0
Jokseenkin eri mieltä	0	0	2
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 9. Väittämä 10. Työympäristöni on miellyttävä.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	3	1
Jokseenkin samaa mieltä	2	2	2
En osaa sanoa	3	1	2
Jokseenkin eri mieltä	3	1	5
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 10. Väittämä 11. Saan riittävästi vastuuta työssäni.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	3	2
Jokseenkin samaa mieltä	5	2	5
En osaa sanoa	3	1	1
Jokseenkin eri mieltä	0	1	2
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 11. Väittämä 12. Työtyytyväisyyteni on muuttunut viimeisen vuoden aikana

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	4	5
Jokseenkin samaa mieltä	4	1	5
En osaa sanoa	1	2	0
Jokseenkin eri mieltä	1	1	0
Täysin eri mieltä	1	0	0

TAULUKKO 12. Väittämä 13. Minulla on hyvä työmotivaatio.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	2	3	2
Jokseenkin samaa mieltä	1	4	5
En osaa sanoa	3	0	2
Jokseenkin eri mieltä	2	0	1
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 13. Väittämä 14. Onnistuminen työssäni lisää työmotivaatiani.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	4	5	4
Jokseenkin samaa mieltä	3	1	4
En osaa sanoa	1	2	1
Jokseenkin eri mieltä	0	0	0
Täysin eri mieltä	0	0	1

TAULUKKO 14. Väittämä 15. Epäonnistuminen työssäni vähentää työmotivaatiani.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	1	1
Jokseenkin samaa mieltä	5	4	3
En osaa sanoa	1	3	4
Jokseenkin eri mieltä	1	0	1
Täysin eri mieltä	0	0	1

TAULUKKO 15. Väittämä 16. Työni on haasteellista.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	2	1
Jokseenkin samaa mieltä	3	5	5
En osaa sanoa	3	0	3
Jokseenkin eri mieltä	2	0	1
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 16. Väittämä 17. Työni on vaihtelevaa.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	3	4
Jokseenkin samaa mieltä	1	3	3
En osaa sanoa	1	1	1
Jokseenkin eri mieltä	6	1	2
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 17. Väittämä 18. Haluaisin työni olevan vaihtelevampaa.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	1	1
Jokseenkin samaa mieltä	6	1	1
En osaa sanoa	1	4	4
Jokseenkin eri mieltä	0	2	2
Täysin eri mieltä	0	0	2

TAULUKKO 18. Väittämä 19. Työyhteisön ilmapiiri motivoi jaksamaan työssäni.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	2	2
Jokseenkin samaa mieltä	2	4	3
En osaa sanoa	3	1	2
Jokseenkin eri mieltä	2	0	3
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 19. Väittämä 20. Työni on stressaavaa.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	2	1	3
Jokseenkin samaa mieltä	5	4	5
En osaa sanoa	1	0	2
Jokseenkin eri mieltä	0	2	0
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 20. Väittämä 21. Saavutan mielestäni työlleni asetetut tavoitteet.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	1	3
Jokseenkin samaa mieltä	6	6	4
En osaa sanoa	1	1	3
Jokseenkin eri mieltä	0	0	0
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 21. Väittämä 22. Työtehtävien suorittamiseen on riittävästi aikaa.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	1	0
Jokseenkin samaa mieltä	1	1	1
En osaa sanoa	3	0	1
Jokseenkin eri mieltä	3	6	8
Täysin eri mieltä	1	0	0

TAULUKKO 22. Väittämä 23. Jaksan työssäni hyvin.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	1	0
Jokseenkin samaa mieltä	3	4	6
En osaa sanoa	1	0	0
Jokseenkin eri mieltä	3	2	4
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 23. Väittämä 24. Työni on fyysisesti raskasta.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	3	2	1
Jokseenkin samaa mieltä	3	3	4
En osaa sanoa	1	2	1
Jokseenkin eri mieltä	1	0	3
Täysin eri mieltä	0	0	1

TAULUKKO 24. Väittämä 25. Työni on henkisesti raskasta.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	2	2
Jokseenkin samaa mieltä	4	1	3
En osaa sanoa	2	3	3
Jokseenkin eri mieltä	1	1	1
Täysin eri mieltä	0	1	1

TAULUKKO 25. Väittämä 26. Olen kokenut työuupumusta.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	2	2
Jokseenkin samaa mieltä	2	0	4
En osaa sanoa	3	2	3
Jokseenkin eri mieltä	2	4	0
Täysin eri mieltä	1	0	0

TAULUKKO 26. Väittämä 27. Olen harkinnut työpaikan vaihtoa.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	1	3
Jokseenkin samaa mieltä	3	1	1
En osaa sanoa	4	1	2
Jokseenkin eri mieltä	0	1	1
Täysin eri mieltä	1	4	3

TAULUKKO 27. Väittämä 28. Aion vaihtaa työpaikkaani lähivuosien aikana.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	0	2
Jokseenkin samaa mieltä	3	1	1
En osaa sanoa	3	1	4
Jokseenkin eri mieltä	2	3	0
Täysin eri mieltä	0	3	3

TAULUKKO 28. Väittämä 29. Työilmapiiri on kannustava.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	3	4	3
En osaa sanoa	3	1	3
Jokseenkin eri mieltä	2	2	4
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 29. Väittämä 30. Saan työtäni usein palautetta.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	0	1	4
En osaa sanoa	1	3	1
Jokseenkin eri mieltä	6	4	4
Täysin eri mieltä	1	0	1

TAULUKKO 30. Väittämä 31. Toivoisin saavani työstäni enemmän palautetta.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	1	5
Jokseenkin samaa mieltä	7	4	2
En osaa sanoa	1	2	2
Jokseenkin eri mieltä	0	1	1
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 31. Väittämä 32. Arvostan saamaani palautetta.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	1	8
Jokseenkin samaa mieltä	7	5	1
En osaa sanoa	0	1	0
Jokseenkin eri mieltä	0	1	1
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 32. Väittämä 33. Saamani palaute auttaa minua kehittymään työssäni.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	2	3
Jokseenkin samaa mieltä	6	3	6
En osaa sanoa	1	2	0
Jokseenkin eri mieltä	0	1	0
Täysin eri mieltä	0	0	1

TAULUKKO 33. Väittämä 34. Työyhteisöni on toimiva.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	2	1
Jokseenkin samaa mieltä	3	3	2
En osaa sanoa	4	2	1
Jokseenkin eri mieltä	1	0	6
Täysin eri mieltä	0	1	0

TAULUKKO 34. Väittämä 35. Tulen toimeen työkavereideni kanssa.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	4	4	7
Jokseenkin samaa mieltä	4	3	3
En osaa sanoa	0	1	0
Jokseenkin eri mieltä	0	0	0
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 35. Väittämä 36. Työvuorotoiveeni huomioidaan.

	18–30 vuotta	30–45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	3	5	4
Jokseenkin samaa mieltä	3	0	6
En osaa sanoa	1	2	0
Jokseenkin eri mieltä	1	1	0
Täysin eri mieltä	0	0	0

TAULUKKO 36. Väittämä 37. Työyhteisössä voi vapaasti ilmaista mielipiteensä.

	18-30 vuotta	30-45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	1	1	1
Jokseenkin samaa mieltä	3	3	3
En osaa sanoa	1	2	2
Jokseenkin eri mieltä	2	1	1
Täysin eri mieltä	1	0	0

TAULUKKO 37. Väittämä 38. Työyhteisön ongelmiin puututaan herkästi.

	18-30 vuotta	30-45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	0	2	4
En osaa sanoa	6	3	2
Jokseenkin eri mieltä	2	1	3
Täysin eri mieltä	0	2	1

TAULUKKO 37. Väittämä 39. Työyhteisön ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti.

	18-30 vuotta	30-45 vuotta	Yli 45-vuotias
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	2	3	4
En osaa sanoa	5	3	3
Jokseenkin eri mieltä	1	1	2
Täysin eri mieltä	0	1	1

